

Uchwała z dnia 27 marca 2007 r.

II PZP 3/07

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie
SN: Katarzyna Gonera, Jerzy Kuźniar.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 marca 2007 r. sprawy z powództwa Piotra K. przeciwko G.P. SA w P. z udziałem interwenienta ubocznego G.G.L. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 2 lutego 2007 r. [...]

„Czy zamieszczenie w zakładowym układzie zbiorowym pracy uregulowane, iż pracownicy otrzymują nagrodę z zysku „zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku” stanowi o obowiązku podjęcia przez walne zgromadzenie akcjonariuszy uchwały o podziale zysku na mocy, której pracownicy uzyskaliby uprawnienia do żądania wypłacenia przez pracodawcę części wypracowanego zysku ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Posłużenie się w zakładowym układzie zbiorowym pracy sformułowaniem, że pracownicy otrzymają nagrody „zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku” oznacza powstanie po ich stronie roszczenia o te nagrody, chyba że z niewątpliwego zgodnego zamiaru stron układu zbiorowego pracy wynika, iż ich wolą było uzależnienie powstania prawa do nagrody z zysku od wcześniejszej decyzji walnego zgromadzenia akcjonariuszy o przeznaczeniu określonej części zysku na te nagrody.

U z a s a d n i e

Postanowieniem z dnia 2 lutego 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu [...] przedstawił Sądowi Najwyższemu pytanie prawne: „czy zamieszczenie w zakładowym układzie zbiorowym pracy uregulowane,

iż pracownicy otrzymują nagrodę z zysku „zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku” stanowi o obowiązku podjęcia przez walne zgromadzenie akcjonariuszy uchwały o podziale zysku na mocy, której pracownicy uzyskaliby uprawnienia do żądania wypłacenia przez pracodawcę części wypracowanego zysku ?” Pytanie to sformułowane zostało w związku z rozpoznawaniem przez ten Sąd apelacji Piotra K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Poznaniu z dnia 7 września 2006 r. [...], którym Sąd ten - między innymi - oddalił jego roszczenie o wypłatę nagród z zysku za lata 1998 i 1999, skierowane przeciwko G.P. SA w P.

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 kwietnia 1993 r. do 31 grudnia 2001 r. Spółka ta jest następcą prawnym P. Zakładów Farmaceutycznych „P.” w P. Przedsiębiorstwo to w październiku 1995 r. zostało przekształcone w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa. W 1998 r. Skarb Państwa zbył pakiet większościowy akcji tej Spółki, co spowodowało zmianę jej firmy na G.P. SA w P. W okresie od dnia 29 lipca 1996 r. do dnia 26 stycznia 1999 r. u strony pozwanej obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy z 1996 r. Zgodnie z jego art. 30 pracownicy otrzymywali - zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku Spółki - nagrodę z zysku zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie wypłat nagród z zysku. Jak wynika z § 24 pkt 2 statutu pozwanej Spółki organem uprawnionym do podziału zysku jest walne zgromadzenie akcjonariuszy. Natomiast § 1 regulaminu (obowiązującego od dnia 1 stycznia 1997 r.) stanowił, że fundusz nagród z zysku dla pracowników Spółki tworzy się na podstawie uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy Spółki w sprawie podziału zysku. Po zakończeniu roku obrotowego zarząd pozwanej Spółki przedstawił walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy wniosek zawierający propozycję co do wysokości funduszu nagród z zysku, który następnie został zaopiniowany przez radę nadzorczą. W oparciu o uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy dotyczące wypłaty nagród z zysku i wielkości funduszu nagród, uruchamiany był fundusz nagród z zysku, z którego wypłacano nagrody pracownikom. Wypłaty nagród dokonywane były po podjęciu uchwały o podziale zysku, przy czym nie określono żadnego wskaźnika, który pozwalałby ustalić kwotę funduszu nagród z zysku. Z funduszu nagród ustalonego dla całego zakładu w 1996 r. i w 1997 r. 90,5% sumy przeznaczono na nagrody indywidualne, natomiast 0,5% funduszu było przewidziane na nagrody indywidualne przydzielane przez prezesa zarządu - dyrektora generalnego. Część funduszu przeznaczona na nagrody indywidualne była rozdzielana pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne zakładu proporcjonalnie do wielkości fun-

duszu wynagrodzeń. W komórkach organizacyjnych dokonywano podziału środków (95% funduszu) „naliczanych pracownikom jako część stała nagrody z zysku”, proporcjonalnie do sumy ich indywidualnych wynagrodzeń, natomiast 5% pozostawało do „uznaniowego” podziału między pracowników. Kierownicy komórek organizacyjnych nie mieli przy tym wpływu na przyznawanie lub określenie wysokości części stałej nagrody z zysku.

W pkt IV ust. 3 lit. B Pakietu Spraw Socjalnych Załogi P. Zakładów Farmaceutycznych „P.” SA z dnia 13 stycznia 1998 r. inwestor strategiczny i związki zakładowe działające u strony pozwanej uzgodnili utworzenie za 1997 r. funduszu nagród z zysku w wysokości nie mniejszej niż 15% rocznego funduszu wynagrodzeń. W umowie sprzedaży akcji z dnia 28 stycznia 1999 r. - zawartej przez Ministra Skarbu Państwa z GGL i G.W.P. - akcjonariusze strony pozwanej zobowiązali się do przeznaczenia wszelkich jej zysków za lata obrotowe 1997 - 1999 r. na wsparcie rozwoju Spółki. Akcjonariusze zobowiązali się również do głosowania na kolejnych walnych zgromadzeniach akcjonariuszy za przeznaczeniem zysku za lata 1998 - 1999 na kapitał akcyjny lub zapasowy Spółki. Niewywiązanie się z tak zawartej umowy wiązało się z nałożeniem na kupującego kary umownej. Z dniem 27 stycznia 1999 r. wszedł w życie nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla G.W.P. Spółka Akcyjna, który w art. 32 zawierał powtórzenie art. 30 poprzednio obowiązującego układu. W dniu 19 czerwca 1999 r. walne zgromadzenie akcjonariuszy pozwanej Spółki podjęło uchwałę nr 3, która stanowiła, że całość zysku netto za rok obrotowy 1998 zostanie przeznaczona na kapitał zapasowy strony pozwanej w celu wykorzystania zgromadzonych funduszy na cele rozwojowe. Identyczną uchwałę dotyczącą zysku za rok obrotowy 1999 podjęło walne zgromadzenie akcjonariuszy w dniu 26 maja 2000 r.

Powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 8.169,86 zł tytułem nagrody z zysku za 1998 r. oraz kwoty 10.785, 74 zł tytułem nagrody z zysku za 1999 r. Jego zdaniem roszczenie o nagrodę z zysku za lata 1998 - 1999 wynika z pkt IV Pakietu Praw Socjalnych Załogi P. Zakładów Farmaceutycznych „P.” SA z dnia 13 stycznia 1998 r. Wprawdzie podziału zysku dokonuje się w formie uchwały walne zgromadzenie akcjonariuszy pozwanego, jednak organ Spółki jest w tym zakresie związany postanowieniami pakietu.

Sąd Pracy, oddalając powództwo podzielił argumentację pozwanej Spółki, stwierdzając, że nagrody z zysku, które funkcjonowały u pozwanego pracodawcy, miały charakter uznaniowy. Sąd ten wskazał na art. 30 zakładowego układu zbioro-

wego pracy z 1996 r. oraz art. 32 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1999 r., które stanowią, że pracownicy strony pozwanej otrzymują nagrodę z zysku zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku Spółki. Organem takim w myśl § 24 jej statutu jest walne zgromadzenie akcjonariuszy, które podejmuje uchwały odnośnie do podziału osiągniętego zysku pomiędzy pracowników oraz określa wysokość środków przeznaczonych na ten cel. Zdaniem Sądu Pracy art. 30 układu zbiorowego pracy nie nakłada na walne zgromadzenie akcjonariuszy obowiązku podjęcia takiej uchwały, co w konsekwencji oznacza, że w razie niepodjęcia decyzji w tym przedmiocie, pracownikom nie przysługuje uprawnienie do żądania podziału zysku i wypłaty nagród. Sąd Pracy stanął również na stanowisku, że roszczenia o wypłatę nagrody z zysku nie można wyprowadzać z treści Pakietu Spraw Socjalnych Załogi P. Zakładów Farmaceutycznych „P.” SA z dnia 13 stycznia 1998 r. We wskazanym dokumencie inwestor strategiczny zobowiązał się przyjąć i utrzymać wszystkie dotychczas istniejące w Spółce (w dniu podpisania porozumienia) składniki płac, nagród i świadczeń, które zostały określone w układzie zbiorowym pracy, a jednocześnie zostały wprowadzone nie później niż do dnia 1 października 1997 r. Wprawdzie pkt IV ust. 3 lit. B Pakietu przewidywał utworzenie funduszu nagrody z zysku w wysokości nie mniejszej niż 15% rocznego funduszu wynagrodzeń, to jednak uregulowanie to dotyczyło wyłącznie nagrody za 1997 r. Z treści omawianego pkt IV Pakietu nie wynika zdaniem Sądu przy tym, iż nagroda należała się każdemu pracownikowi, a brak określenia wysokości nagrody wskazuje jednoznacznie na jej uznaniowy charakter. Obowiązku podjęcia przez walne zgromadzenie akcjonariuszy uchwały w przedmiocie przeznaczenia zysku na nagrody dla pracowników nie można również wyprowadzić z obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu, którego postanowienia mają jedynie charakter techniczny i precyzują sposób ewentualnego rozdzielania środków funduszu na indywidualne nagrody z zysku. Trudno również uznać, aby pracownicy nabyli uprawnienie do żądania nagrody z zysku jedynie „z faktu wypłacania przez pracodawcę przez jakiś czas przedmiotowego świadczenia nieprzewidzianego jako obligatoryjne ani w przepisach prawa ani też w umowie o pracę”. Źródłem praw i obowiązków pracowniczych są bowiem wyłącznie akty prawa pracy oraz akty stanowiące podstawę nawiązania stosunku pracy a nie zwyczaj. Sąd Pracy podkreślił również, że podstawowym znamieniem nagrody uznaniowej, określonej w art. 105 k.p., jest brak możliwości precyzyjnego określenia jej wysokości bądź ustalenia kryteriów niezbędnych do obliczenia wartości świadczenia. Wprawdzie po ustaleniu wysokości

funduszu nagrody z zysku dla całej Spółki, pewna część nagrody należąca każdemu indywidualnemu pracownikowi była wyliczana matematycznie według określonego wcześniej algorytmu. Nie przesądza to jednak o roszczeniowym charakterze świadczenia, ponieważ algorytm obliczenia części stałej nagrody można było zastosować dopiero po podjęciu przez walne zgromadzenie akcjonariuszy uchwały o uruchomieniu funduszu nagród z zysku. Tymczasem decyzja w tym przedmiocie zależała od swobodnego uznania organu Spółki. Ponadto analiza porównawcza wysokości funduszu nagród w poszczególnych latach wskazuje, że wielkość tych funduszy nie pozostaje w żadnej relacji do procentu realizacji budżetu bądź też do wysokości wypracowanego zysku. W związku z powyższym Sąd pierwszej instancji uznał, że niemożliwe jest matematyczne obliczenie należnych powodowi nagród, a wszelkie wyliczenia bazujące na współczynnikach wysokości nagród z zysku wypłaconych w latach poprzednich miały jedynie hipotetyczny charakter.

Dokonując analizy argumentów podniesionych w uzasadnieniu apelacji odnośnie do roszczenia powoda w zakresie nagród z zysku za lata 1998 - 1999 Sąd drugiej instancji nie podzielił w pełni stanowiska Sądu Pracy, iż nagrody z zysku, które funkcjonowały u strony pozwanej miały charakter uznaniowy, za czym przemawia brzmienie art. 30 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1996 r. i art. 32 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1999 r. Powołane regulacje stanowiły, że pracownicy Spółki otrzymują zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku Spółki, nagrodę z zysku zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie wypłat nagród z zysku. Sąd Pracy przyjął, iż stwierdzenie „zależnie od decyzji organu uprawnionego” oznacza wykluczenie obowiązku podjęcia przez walne zgromadzenie akcjonariuszy uchwały o podziale zysku, na mocy której pracownicy uzyskaliby uprawnienie do żądania wypłacenia przez pracodawcę części wypracowanego zysku. Trafność takiego rozumowania budzi jednak wątpliwości Sądu drugiej instancji. Sąd ten w szczególności wskazał, że w aktualnym stanie prawnym utrwaliła się zasada, że premia stanowi część wynagrodzenia za pracę i że prawo (podmiotowe) do premii, jako części wynagrodzenia za pracę, powstaje wówczas, gdy odpowiednie akty przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania „przy czym wskaźniki te zostały spełnione przez pracownika.” W takiej sytuacji źródłem uprawnień pracownika do premii jest „wykonanie” przez niego wspomnianych „wskaźników premiowania a nie decyzja zakładu pracy wydana w przedmiocie premii. Przyznanie premii ma więc charakter deklaracyjny.” „W sytuacji, gdy przyznanie

nagrody bądź też wyróżnienie zależy od subiektywnej oceny pracodawcy, przedmiotowe świadczenia mają wówczas charakter uznaniowy, a pracownik nie nabywa roszczenia o uzyskanie nagrody lub wyróżnienia”. Zdaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych interpretacja regulacji zawartej w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w pozwanej Spółce wskazywałaby na to, że warunkiem wstępnym powstania roszczenia o wypłatę nagród jest wypracowanie zysku. Gdy zysk taki istnieje, to niejako z samej istoty i konstrukcji tej nagrody wynika, że w części musi on zostać przeznaczony do podziału między pracowników, a dopiero określenie wysokości funduszu nagród jest zależne od decyzji walnego zgromadzenia akcjonariuszy Spółki. W tej sytuacji nagrody te są w istocie rocznymi premiami, stanowiąc szczególny składnik wynagrodzenia pracownika, przy czym uznaniu organu Spółki pozostawia się określenie części zysku przeznaczonej na nagrody dla pracowników.

Za przyjęciem takiej interpretacji przemawia treść § 1 regulaminu wypłat nagród z zysku, zgodnie z którym fundusz nagród z zysku dla pracowników Spółki tworzy się na podstawie uchwały walnego zgromadzenia akcjonariuszy Spółki w sprawie podziału zysku. Regulamin ten nie stanowi wprowadzie części składowej zakładowego układu zbiorowego pracy, ale niewątpliwie pozostaje w związku z praktyką wypłacania pracownikom Spółki, a wcześniej pracownikom przedsiębiorstwa państwowego, nagród z zysku. Należy jednakże uznać, iż zakładowy układ zbiorowy pracy do regulaminu tego odsyła, co stwarza podstawę do twierdzenia, iż pośrednio czerpie on moc prawną z tego układu i w tym też znaczeniu znajduje oparcie w ustawie, a zatem jest on regulaminem w rozumieniu art. 9 k.p. określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W tym też kontekście Sąd drugiej instancji odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705), w myśl której jeżeli w spółce akcyjnej obowiązuje regulamin wypłacania nagród z zysku przewidujący, że z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń o nagrody z zysku. W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że jeżeli Kodeks handlowy przyznaje określone kompetencje organom spółki, w tym walnemu zgromadzeniu, to zakres tych kompetencji wyznaczony nie jest wyłącznie poprzez przepisy prawa handlowego i postanowienia statutu spółki, a zatem walne zgromadzenie spółki mając uprawnienia w zakresie podejmowania decyzji o przeznaczeniu zysku nie może tego czynić w sposób dowolny, nie licząc się z ograniczeniami wynikającymi z obowiązującego prawa pracy. Przyjęcie

rozumowania Sądu pierwszej instancji, że walne zgromadzenie akcjonariuszy nie ma obowiązku podjęcia uchwały w przedmiocie przeznaczenia wypracowanego przez Spółkę zysku z nagrody dla pracowników, prowadziłyby do konkluzji, że Spółka ma w tym zakresie swobodę w kształtowaniu stosunku pracy i może dowolnie decydować o przyznaniu określonych składników wynagrodzenia za pracę, stanowiących istotny element umowy o pracę. To zaś stanowiłoby „ingerencję w treść umowy zbiorowej, która przewidywała wypłacanie pracownikom nagród z zysku.” Zdaniem tego Sądu takie uregulowanie nie znajdowałoby jednak uzasadnienia aksjologicznego.

Sąd ten doszedł do przekonania, że w świetle okoliczności rozpatrywanej sprawy przewidziana w układzie zbiorowym pracy nagroda z zysku spełnia „pozostałe przesłanki świadczenia o charakterze roszczeniowym”. Po pierwsze, decyduje o tym to, że nagroda w razie podjęcia stosownej uchwały przez walne zgromadzenie akcjonariuszy była przyznawana wszystkim pracownikom; kryterium powszechności określonego świadczenia powinno być przy tym głównym kryterium odróżniającym premię od nagrody, ponieważ świadczenie przyznawane powszechnie nie może stanowić wyróżnienia, a w konsekwencji nagrody „uznaniowej”. Ponadto wątpliwości tego Sądu budzi stanowisko Sądu pierwszej instancji, że w pozwanym zakładzie pracy nie można było precyzyjnie określić wysokości indywidualnych nagród z zysku. W doktrynie i orzecznictwie od dawna utrwalony jest pogląd, iż wysokość premii może być określona proporcjonalnie do faktycznych zarobków poszczególnych pracowników uczestniczących w podziale funduszu premiowego, a zatem dla oceny charakteru premii jako uznaniowej nie ma decydującego znaczenia okoliczność, że wysokość jej nie jest określona ściśle, a tylko ramowo. Tymczasem w pozwanej Spółce funkcjonował algorytm pozwalający ustalić sumę środków stanowiących fundusz nagród przekazanych w pierw komórkom organizacyjnym działającym w zakładzie pracy, a następnie sposób przeliczenia wskazanych kwot na indywidualne nagrody dla pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Istota sformułowanego przez Sąd drugiej instancji zagadnienia prawnego sprowadza się do pytania o to, jak należy interpretować sformułowanie układu zbiorowego pracy, a konkretnie zwrot, którym posłużono się w art. 30 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1996 r. i w art. 32 zakładowego układu zbiorowego pracy

z 1999 r. Na wstępie należy stwierdzić, że Sąd Najwyższy w składzie rozważającym niniejszą kwestię w pełni podziela stanowisko i argumentację przedstawioną w sprawie, w której wyrażono pogląd, iż jeżeli w spółce akcyjnej obowiązuje regulamin wypłacania nagród z zysku przewidujący, że z jego części jest tworzony fundusz nagród, to przeznaczenie zysku w całości na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczeń o nagrody z zysku (uchwała Sądu Najwyższego z 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98). Istotna jest tu przy tym zwłaszcza ogólna teza wyrażona w uchwale z 24 czerwca 1998 r., iż przyznanie przez przepisy prawa handlowego określonych kompetencji organom spółki, w tym walnemu zgromadzeniu, nie oznacza, że ich zakres jest wyznaczony (ograniczony) jedynie przez normy tego prawa i postanowienia statutu spółki oraz że jeżeli uchwała jakiegoś organu spółki nie zostanie zaskarżona w trybie przewidzianym w prawie handlowym, to oznacza to, że nie może być ona zakwestionowana na innej drodze, w szczególności w sposób pośredni przez wytoczenie powództwa o określone świadczenie. Organy spółki czyniąc użytek z przysługujących im kompetencji muszą przestrzegać obowiązującego prawa i to nie tylko prawa handlowego. To, że walne zgromadzenie spółki ma kompetencje w zakresie podejmowania decyzji o przeznaczeniu zysku nie oznacza, iż może czynić to w sposób dowolny, nie licząc się z ograniczeniami (zobowiązaniami) wynikającymi z obowiązującego prawa, w tym z przepisów układów zbiorowych pracy.

Przepis (art. 30 zakładowego układu zbiorowego pracy z 1996 r., art. 32 układu zbiorowego pracy z 1999 r.), w myśl którego „pracownicy Spółki otrzymują, zależnie od decyzji organu uprawnionego do podziału zysku Spółki, nagrodę z zysku zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie wypłat nagród z zysku”, może budzić wątpliwości nie tylko z punktu widzenia reguł wykładni celowościowej, funkcjonalnej czy systemowej ale także w aspekcie dyrektyw logiczno-językowych. Może być on bowiem rozumiany w ten sposób, iż przekazuje on do decyzji organu uprawnionego do podziału zysku jedynie rozstrzygnięcie o tym, w jakiej wielkości ma być utworzony fundusz nagród, natomiast już nie to, czy w ogóle taki fundusz ma w danym roku powstać (jeżeli zysk został wypracowany). W jego wykładni należy mieć na uwadze, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają przede wszystkim układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), że mogą one być korzystniejsze dla pracowników niż to co wynika z przepisów ustaw (art. 9 § 2 k.p.), jak również to, że wynagrodzenie jest świadczeniem wzajemnym za pracę (art. 22 § 1 k.p.), stanowiącym odpowiednik rodzaju, ilości i jakości pracy, przy uwzględ-

nieniu formalnych i faktycznych kwalifikacji pracownika, ciężaru jego odpowiedzialności, a także intensywności wysiłku, jak również zasady, iż ma być ono godziwe (art. 13 k.p., art. 18^{3c} § 3 k.p., art. 78 § 1 k.p.). Niekwestionowanym przy tym kryterium (miernikiem) nakładu pracy, któremu powinno odpowiadać wynagrodzenie za pracę (jego wysokość), jest staż pracy, czy długość przyczyniania się pracownika (pracowników) do osiągnięcia pozytywnych efektów (zwłaszcza gospodarczych), pozwalająca na różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowniczego zwłaszcza w skali kwartału czy roku. Ponadto zasadą jest, że wynagrodzenie należy się za zwykłe wykonywanie obowiązków pracowniczych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.). Natomiast nagrody są świadczeniami wyjątkowymi, które mogą być przyznawane za to, co wykracza poza to, do czego pracownik zobowiązuje się nawiązując stosunek pracy, a więc za to co przekracza jego (zwykłe) obowiązki. Wynika to z art. 105 k.p., w myśl którego pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy, mogą być przyznane nagrody (i wyróżnienia). Nagrody mogą być więc przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych (a nie za „normalnie” wykonywaną pracę) i w związku z tym niejako z istoty rzeczy nie mogą dotyczyć wszystkich pracowników zatrudnionych przed danego pracodawcę czy też większej ich grupy. Praktyka odbiegająca od reguły wyrażonej w art. 105 k.p., polegająca zwłaszcza na szerokim stosowaniu nagród, nagród „uznaniowych”, czy tzw. premii uznaniowych (jeżeli nie są one po prostu „premiami”), nie zasługuje na aprobatę. Stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy nazywane nagrodą, nagrodą „uznaniową”, premią uznaniową czy jeszcze inaczej. Pozostaje to w kolizji z art. 105 k.p., bo nagroda nie może być świadczeniem o charakterze powszechnym, przyznawanym za zwykłe wykonywanie pracy. Ponadto szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tzw. władztwa dystrybucyjnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemnić pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. Prowadzi to także do różnego rodzaju nadużyć czy też ucieczki od finansowych obciążeń natury publicznej. Nagrody z zysku, które zwyczajowo są od wielu dziesięcioleci przyznawane przez nasze zakłady pracy (praco-

dawców), z uwagi na treść art. 105 k.p. nie mogą być uznane za nagrody w jego rozumieniu. Przysługują one bowiem ogółowi pracowników danego pracodawcy i uwzględniają tę część ich wysiłku (ilości i jakości pracy), która może zostać ustalona i zmierzona dopiero po zakończeniu danego roku obrachunkowego oraz po obliczeniu wielkości zysku. Zysk nie jest jedynie rezultatem zabiegów kadry zarządzającej, czy efektem określonego splotu czynników o charakterze mikro i makroekonomicznym ale w określonej części jest konsekwencją pracy danego zespołu pracowniczego, a to z kolei świadczy o tym, iż tzw. nagroda z zysku jest w istocie w pewnym zakresie rodzajem wynagrodzenia (jego pewnej części) odłożonego w czasie. Nie bez znaczenia jest tu także to, że do kwestii tej w wielu naszych zakładach pracy w ten właśnie sposób podchodzi się zwyczajowo, tj. że nagrody z zysku są corocznie (jeżeli zysk zostaje wypracowany) zwyczajowo przyznawane pracownikom. Wprawdzie układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa pracy i jako taki nie może być utożsamiany z umową o pracę, tym niemniej należy pamiętać o tym, iż jest to akt normatywny o wielu cechach szczególnych. Stanowią one głównie konsekwencję tego, iż do jego stworzenia dochodzi w drodze rokowań między stroną pracowniczą i pracodawczą, a on sam jest rezultatem ich zgodnej woli. Usprawiedliwia to do pewnego stopnia sięgnięcie do analogii z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., z którego wynika, iż - między innymi - umowa o pracę wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustalonych zwyczajów. Ustalony zwyczaj - jeżeli da się go stwierdzić - w zakresie kształtowania nagród z zysku i ich wysokości może i powinien być brany pod uwagę przy wyjaśnianiu treści postanowień układów zbiorowych pracy.

Wszystkie powyżej wskazane okoliczności przemawiają za tym, by w razie istnienia wątpliwości co do zamierzeń stron układu zbiorowego pracy jego przepisy przewidujące przyznawanie pracownikom nagród z zysku wyjaśniać w duchu zasady, że za świadczoną pracę należy się pracownikowi wynagrodzenie (określony składnik wynagrodzenia za pracę) a nie nagroda (niezależnie od nieadekwatnego, niewłaściwego, mylącego częstokroć posługiwania się w przepisach płacowych i praktyce zakładowej terminem „nagrada”), która jest świadczeniem wyjątkowym. Taką też myśl wyraża pierwsza część zdania zawartego w sentencji niniejszej uchwały stanowiącego odpowiedź na pytanie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

W wykładni przepisu stanowiącego przedmiot niniejszych analiz nie można pominąć intencji i woli stron zakładowego układu (układów) zbiorowego pracy. Rola stron układu zbiorowego pracy w kształtowaniu jego treści, a tym samym i w wyja-

śnieniu tego, jak należy pojmować jego poszczególne przepisy, jest z woli ustawodawcy szczególnie istotna. Wskazuje na to zwłaszcza regulacja zawarta w art. 241¹ pkt 3 i art. 241⁶ k.p. Zgodnie z pierwszym z tych przepisów strony układu zbiorowego mogą w szczególności ustalić tryb wyjaśniania treści postanowień układu zbiorowego pracy oraz rozstrzygania sporów między nimi w tym zakresie. W myśl art. 241⁶ k.p. treść postanowień układu zbiorowego pracy wyjaśniają wspólnie jego strony, przy czym wyjaśnienia te je wiążą. Wprawdzie w myśl uchwały powiększonego składu Sadu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03 (OSNP 2004 nr 11, poz. 66), wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzyganiu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych. W wyjaśnianiu znaczenia przepisów układu zbiorowego pracy istotna jest tzw. wykładnia subiektywna, polegająca na ustaleniu zamierzeń i woli podmiotów (organów) upoważnionych do ustanowienia danego aktu normatywnego, jak również wykładnia autentyczna, która z mocy art. 241⁶ k.p. dokonywana jest przez strony układu zbiorowego pracy. Wnioski wypływające z tej wykładni nie są wprawdzie rozstrzygające, bo z chwilą jego zawarcia układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny zaczyna „żyć własnym życiem”, a wspólne wyjaśnienia stron dotyczące treści postanowień układowych nie wiążą sądu, nie mogą być one jednakże pomijane czy lekceważone. Z ustaleń dokonanych w postępowaniu przed Sądem pierwszej i drugiej instancji nie wynika jaki w istocie był zamiar i cel stron wprowadzających do zakładowego układu zbiorowego pracy przepis (przepisy) dotyczący nagród z zysku, a dla ostatecznego przesądzenia tego, w jaki sposób przepis ten powinien być interpretowany, jest to istotne. Strony układu zbiorowego pracy mają bowiem sporą swobodę kształtowania warunków wynagrodzenia za pracę, w tym liczby, przesłanek i wielkości jego składników, co stanowi - z

jednej strony - konsekwencję zasady swobody rokowań układowych (art. 241² i art. 241³ k.p.), a z drugiej strony, następstwo stosunkowo małej jednoznaczności kryteriów, którymi powinny się one kierować przy ustalaniu tych warunków (art. 78 k.p.). Oznacza to w szczególności, że zawarty przez nie układ w ogóle może nie przewidywać wypłacania nagród z zysku. Nakład pracy pracowników mierzony zwłaszcza przy zastosowaniu takich kryteriów jak rodzaj pracy, jej ilość i jakość, wymagane kwalifikacje formalne i faktyczne, zakres ponoszonej odpowiedzialności i rozmiary wysiłku może być bowiem rekompensowany przy zastosowaniu różnych metod i instrumentów płacowych, w tym przez wprowadzenie większej lub mniejszej liczby składników wynagrodzenia za pracę oraz przez zróżnicowane określenie ich przesłanek i wysokości. Na tym tle można przy tym mówić o pewnego rodzaju konflikcie między zasadą swobody (nieskrępowania) rokowań układowych a zasadą ekwiwalentności (odpowiedniości) pracy i wynagrodzenia. Wszystko to prowadzi do konkluzji, że w wykładni przepisów układowych przewidujących przyznawanie nagród z zysku nie można pomijać tego jak przepisy te rozumiane były przez same jego strony, jakie były ich zamierzenia i jakie cele chciały one osiągnąć wprowadzając je do jego treści. Gdyby wszakże okazało się, że ustalenie tych zamierzeń i celów jest niemożliwe, a zwłaszcza gdyby w tym zakresie zachodziły między stronami układu zbiorowego rozbieżności, to pierwszeństwo należy przyznać wnioskowi wypływającemu z wykładni funkcjonalnej i systemowej przepisu art. 30 układu zbiorowego pracy z 1996 i art. 32 układu zbiorowego pracy z 1999 r.

Mając na uwadze powyżej wskazane racje Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi na skierowane do niego pytanie prawne w sposób, który został wyrażony w sentencji uchwały.

=====